



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

”Pitäisi pysähtyä useammin”

Itsestä huolehtimisen keinoja varhaiskasvatustyössä

Annukka Mäkinen

Opinnäytetyö
Lokakuu 2016
Sosiaalialan koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

MÄKINEN ANNUKKA:

Pitäisi pysähtyä useammin

Itsestä huolehtimisen keinoja varhaiskasvatustyössä

Opinnäytetyö 37 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Lokakuu 2016

Idea opinnäytetyöhön lähti varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta sekä niiden parantamisesta itsestä huolehtimisen keinoin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarjota varhaiskasvatuksen työntekijöille uusia näkökulmia työhyvinvointiin sekä keinoja huolehtia hyvinvoinnistaan arjen työssä. Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tavoitteena on tukea työntekijän jaksamista työssä ja herättää ajatuksia erilaisista keinoista itsestä huolehtimiseen. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa aineistonkeruumenetelminä käytettiin kyselyä, keskusteluita sekä havainnointia. Toiminnallinen osuus muodostui päiväkodin henkilökunnalle järjestetystä hyvinvointi-illasta, jossa pääpainotus oli toiminnallisten ja yhteisöllisten menetelmien kokeileminen. Illan jälkeen osanottajille jaettiin kysely, jossa selvitettiin, miten työntekijät kokivat hyvinvointi-illan sisällöllisen osuuden, mitä he olisivat toivoneet illalta tai yleensä vastaavilta koulutuksilta ja kuinka he ovat hyödyntäneet omaksumiaan asioita arjen työssä tämän jälkeen.

Haastatteluista ja keskusteluista kävi ilmi, että itsestä huolehtimisen keinot, tavat suoriutua stressaavista tilanteista ja rentoutumisen menetelmät kiinnostivat työntekijöitä. Hyvinvointi-illan jälkeen osallistujat kertoivat palautteessaan saaneensa ideoita arjen työhönsä ja tulevansa käyttämään niitä työnsä ja ammatillisuutensa kehittämisessä. Tuloksissa on nähtävissä, että tämänkaltaisten menetelmien käyttö voi olla vaikeata omaksumaa, mikäli aihe ei ole ennestään tuttu.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että itsestä huolehtimisen keinot tuntuvat varhaiskasvatustyössä tärkeältä aiheelta osana työhyvinvointia. Kehittämis ehdotuksena työntekijöiltä nousi tarve, että työhyvinvoinnin koulutuksissa tulisi jatkossakin kiinnittää huomiota enemmän psyykkiseen hyvinvointiin osana työhyvinvoinnin parantamista.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

MÄKINEN, ANNUKKA:

“You should stop more often”

Ways to Take Care of Oneself in Early Childhood Education Work

Bachelor's thesis 37 pages, appendices 2 pages
August 2015

The idea of this thesis was formed from employees' occupational well-being in early childhood education, coping at work and how to take care of themselves in everyday work. The purpose of this thesis was to offer a new point of view in employees' occupational well-being and ways to improve their well-being at work. This is a functional thesis and the purpose is to support occupational well-being and show different ways to take care of one's own well-being. A quantitative research method was applied in this study. The data were collected using questionnaires, conversations and observation. The functional part of this thesis was the organized well-being evening for daycare employees. The main purpose was to try functional and communal methods. Afterwards employees were distributed a questionnaire, the purpose of which was to find out how employees had experienced the well-being evening, what they would have wanted more and what benefit it had had in their everyday work.

Interviews and conversations show that ways to take care of one's own well-being, handling stressful situations and relaxing methods interested employees. After the well-being evening employees told that they have had new ideas for their work and in the future they are going to use methods in their work and developing their professionalism. The results show that it could be difficult to assume this kind of methods if it is not previously familiar.

The study found that ways to take care of well-being is an important part in occupational well-being in early childhood education work. Employees suggested a development proposal that in future well-being education should focus more on mental well-being in a workplace.

Key words: wellbeing at work, work welfare, mindfulness, MBB

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	6
2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	6
2.2	Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi	6
2.3	Toimintaympäristön kuvaus	10
2.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	10
3	TYÖHYVINVOINTI	12
3.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	12
3.2	Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä	13
3.3	Varhaiskasvatustyön vaatimuksia	14
3.4	Esimies työhyvinvoinnin tukena.....	15
4	MENETELMIÄ TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISEEN	17
4.1	Keinoja jaksamiseen arjessa	17
4.2	Mindfulness	18
4.3	MBB.....	19
5	HYVINVOINTI-ILLAN TOTEUTUS	21
5.1	Lähtökohdat	21
5.2	Toteutus	21
5.3	Ensimmäinen harjoitus MBB.....	22
5.4	Toinen harjoitus mindfulness.....	23
6	HYVINVOINTI-ILLAN ANTI	25
6.1	Keskustelupiiri	25
6.2	Kokemukset kyselyiden pohjalta	26
6.3	Yhteenveto hyvinvointi-illan kokemuksista	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	31
	POHDINTA	33
	LÄHTEET.....	35
	LIITTEET	36
	Liite 1. Saatekirje	36
	Liite 2. Kysely henkilökunnalle	37

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on tänä päivänä monessa työpaikassa hyvin huomioitu ja arvostettu. Työnantajat sekä yritykset panostavat työntekijöidensä työhyvinvointiin, koska sen on todettu vaikuttavan positiivisesti työntekijän työpanokseen, tuloksellisuuteen sekä työkykyyn. Varhaiskasvatustyö on yksi niistä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoista, missä yksi keskeisin työväline on ihminen itse. Missä tahansa työpaikassa työvälineiden kunnossapito on työhyvinvoinnin peruspilareita ja varhaiskasvatustyössä itsestään huolehtiminen on hyvin keskeistä työssajaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta

Idea koko opinnäytetyöhöni nousi omasta työpaikastani Tampereen kaupungin päiväkodissa. Huomasin työyhteisössäni väsymistä ja turhautumista, joka suurilta osin johtui työn vaatimusten lisääntymisestä, uusista käytänteistä, tuloksellisuudesta ja jatkuvasta kiireestä.

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite on tarjota työntekijöille mahdollisuus pysähtymiseen arjen kiireessä. Tämä pysähtyminen mahdollistaa työn taustalla olevien arvojen pohtimisen ja sitä kautta mahdollisuuden oman motivaation ja hyvinvoinnin parantamiseen työyhteisössä. Jotta varhaiskasvatustyötä jaksaa, on oltava henkisesti ja fyysisesti vahva, on oltava kiinnostunut, innovatiivinen, motivoitunut, ahkera ja ajan hermolla muuttuvassa yhteiskunnassa. Varhaiskasvatustyössä työntekijöiden työhyvinvoinnille keskeistä on myös oman ammatillisuutensa kehittäminen ja kunnioittaminen.

Pidin tärkeänä tutkia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja etsiä keinoja tunnistaa kiirettä ja stressiä. Kaikessa toiminnassa on ensisijaisesti ymmärrettävä itseään, hyväksyttävä itsensä ja tunnistettava omat voimavaransa, ennen kuin voi auttaa ympärillä olevia ihmisiä. Menetelmiksi työhöni valitsin monista eri meditaatiomenetelmistä mindfulnessin ja MBB:n, koska näissä menetelmissä harjoitellaan tietoista läsnäoloa, stressinpurkukeinoja ja tapoja, jotka helpottavat näkemään työssään olennaiset asiat ja erottamaan ne epäolennaisesta.

Tämän työn aikana halusin tarjota varhaiskasvatuksen työntekijöille joitakin erilaisia menetelmiä työhyvinvoinnin tueksi. Jotakin sellaista, mitä jokainen työntekijä voisi jatkossa hyödyntää oman työnsä tukemisessa, aikaan ja paikkaan katsomatta.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointia sekä luoda uusia mahdollisuuksia itsestä huolehtimiseen ja jaksamiseen työssä. Toiminnallisen hyvinvointi-illan tavoitteena on uudenlaisten yhteisöllisten ja toiminnallisten menetelmien kokeileminen ja sitä kautta rohkaista työntekijöitä käyttämään menetelmiä arjen työssä ja työhyvinvointinsa tukemisessa.

Tutkimuksessani lähestyn työhyvinvointia työntekijän oman itsestä huolehtimisen kautta. Tarkoituksena on tarjota mahdollisuutta pysähtyä ja pohtia työn taustalla olevia arvoja ja asenteita. Pysähtymisen ja pohdinnan mahdollistamiseksi esittelen hyvinvointi-illassa erilaisia meditaatiomenetelmiä. Menetelmiksi olen valinnut MBB:n sekä mindfulnessin, sillä nämä menetelmät tarjoavat mahdollisuuden kehon ja mielen ymmärtämiseen ja toisaalta niitä on mahdollisuus harjoittaa myös arjen työssä ja vapaa-aikana itselleen. Tarkoituksena hyvinvointi-illalla on esitellä menetelmiä koko työyhteisölle, jotta ne onnistuessaan palvelisivat myös koko työyhteisön hyvinvointia ja sitä kautta työn tekemistä arjessa yhdessä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Mitä työntekijät saivat hyvinvointi-illasta omaan arjen työhönsä?

Miten osallistujat arvioivat hyvinvointi-iltaa työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Minkälaisia asioita työntekijät toivoisivat vastaavilta koulutuksilta, jotta ne tukisivat työhyvinvointia?

2.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi

Tämä opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisen illan ja siitä syntyneiden kokemusten, näkemysten, havainnoinnin ja yksilöllisen kyselyn pohjalta. Opinnäytetyön prosessointi alkoi keväällä 2015, kun keskustelin aiheesta silloisen työpaikkani esimiehen, päiväkodin johtajan kanssa. Työhyvinvointi aiheena oli päiväkodissa hyvin ajankohtainen ja

esitin tuolloin idean toiminnallisesta opinnäytetyöstä, joka onnistuessaan tulisi kehittämään päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia ja tarjoamaan keinoja sen parantamiseen. Tämän jälkeen kerroin kohderyhmäni varhaiskasvatyksyksikössä työni tarkoituksesta saatekirjeen avulla (Liite 1.). Suunnittelin hyvinvointi-iltaa kesän aikana ja lokakuussa 2015 esittelin illan sisällön päiväkodin johtajalle. Sovimme samassa keskustelussa illan aikataulusta ja hain tutkimuslupaa Tampereen kaupungilta. Luvan saatuaani hyvinvointi-ilta järjestettiin marraskuussa 2015. Muutama kuukausi hyvinvointi-illan jälkeen jaoin henkilökunnalle kyselyn (Liite 2.), jossa kerroin tutkimukseni tarkoituksesta ja vastauksen merkityksestä tutkimustyölleni. Kysymykset muotoilin avoimiksi, jotta ne antaa vastaajille tilaa ilmaista itseään omin sanoin. Tämä antaa myös analysointivaiheessa mahdollisuuden tunnistaa motivaatioon liittyviä seikkoja. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198-200.) Kyselyiden tuloksista tein yhteenvedon, josta nostin esiin oleellimmat asiat tutkimukseni kannalta. Toimin itse työntekijänä kyseisessä yksikössä koko opinnäytetyöprosessin ajan, joten jonkin verran aineistona käytän myös omaa havainnointiani ja arjen työn ohessa käymiäni keskusteluja työntekijöiden kanssa. Tämä on tyypillinen tapa osallistuvassa havainnoinnissa, koska olen itse osallistunut tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa sekä keskusteluihin hyvinvointi-illasta. (Hirsijärvi yms. 2009, 216.)

Kaikki aineistot analysoin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti sekä käytin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tuottamaan tietoa prosesseista sekä niiden vaikutuksista. Omaan työhöni laadullinen tutkimusote on omiaan selvittämään mitä toiminta merkitsee osallistujilleen ja kuinka menetelmiä voidaan mahdollisimman syvällisesti ymmärtää. (Kananen 2014, 18-19.) Tutkimuksessa ei pyritä tilastolliseen yleistettävyyteen vaan pienen osallistujajoukon avulla pyritään luomaan kuvaa menetelmien vaikutuksista tai kehittämiskohteista yksilön näkökulmasta. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään, vaan tarjoaa mahdollisuuksia ymmärtää, mistä tutkittavassa ilmiössä on kyse. (Kananen 2014, 19.) Teoriaohjaavan työstäni tuo valmiit teoreettiset käsitteet, työhyvinvointi ja työssäjaksaminen, jotka toimivat koulutusiltani viitekehyksenä sekä ohjaavat tutkimukseni etenemistä. Laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysin ensimmäisenä asiana päätetään, mitkä asiat liittyvät tutkimuskysymyksiin. Hyvinvointi-illan keskustelut nauhoitin ja myöhemmin litteroin, jotta sain parhaiten eroteltua aineistosta tutkimuskysymyksiini olennaisena kuuluvat asiat. Litterointi on tämän tutkimuksen kohdalla tehty kirjoittamalla kyselyiden vastaukset auki kohta kohdalta. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 92.)

Tutkimukseni sisältää myös teoreettista tietoa työhyvinvoinnista, sen merkityksestä varhaiskasvatustyössä sekä itsestä huolehtimisen menetelmistä. Työhyvinvointi on varhaiskasvatuksen puolella hyvin tärkeässä roolissa ja etenkin tutkimukseeni osallistuneessa päiväkodissa sen merkitys ja tärkeys tänä ajankohtana on erityisen suuri. Koko tutkimukseni pohjana käytän siis työhyvinvoinnin käsitettä. Näkökulmana työssäni on työhyvinvoinnin parantaminen työyhteisössä sekä yksilön hyvinvoinnin tukeminen meditaatio menetelmien avulla. Sivuuatan aiheissani myös muita työhyvinvoinnin ympäristötekijöitä ja niiden merkityksiä, kuten esimiestyötä tai työyhteisön keskinäisiä asenteita työn tekemiseen.

Seuraavassa taulukossa on nähtävissä toiminnallisen tutkimukseni eteneminen kohta kohdalta suunnitteluvaiheesta arviointiin (kuvio 1.)

AIKA		AIHE
SUUNNITTELUVAIHE		
05/ 2015	Keskustelu päiväkodin johtajan kanssa.	Opinnäytetyön idean esittely, tarkoitus ja tavoitteet.
05/ 2015	Saatekirje	Saatekirjeen antaminen päiväkodin henkilökunnalle.
10/ 2015	Toinen tapaaminen pk:n johtajan kanssa.	Hyvinvointi-illan aiheiden esittely ja aikataulujen sopiminen.
10/ 2015	Tutkimuslupa	Tutkimusluvan hakeminen ja saaminen Tampereen kaupungilta.
HYVINVOINTI-ILTA		
11/ 2015	Alkupuhe	Illan, sekä aiheen ja idean esittely.
11/ 2015	Toiminta	Teorian ja käytännön harjoitteiden esittely ja käytännön kokeilu.
11/ 2015	Loppupiiri	Keskustelua tunnelmista, ajatuksista ja pohdinnoista heti menetelmien jälkeen.
KYSELY 3KUUKAUDEN JÄLKEEN		
2/ 2016	Kyselyn jakaminen	Kahvihuoneen pöydälle paperiset kyselyt, palautuslaatikko ja saatekirje, jossa kerrotaan kyselyyn vastaamisesta.
3/ 2016	Kyselyn jatkuminen	Vähäisen vastausmäärän vuoksi jatkoin kyselyyn vastaamisen aikaa ja muistuttelin henkilökohtaisesti työntekijöitä huomioimaan kyselyn.
4/ 2016	Havainnointi	Kahvipöytäkeskusteluja ja pohdintoja menetelmistä.
ARVIOINTI		
5/ 2016	Kyselyn ja nauhoitteiden läpikäyminen	Litterointi ja koontien tekeminen kotona.
6/ 2016	Oma havainnointi	Kaiken aineiston yhteen kokoaminen, havainnointien ja pohdintojen reflektointi.

KUVIO 1.

(Salonen 2013, 34.)

2.3 Toimintaympäristön kuvaus

Tutkimukseni sijoittuu varhaiskasvatuksen puolelle, Tampereen kaupungin yhteen päiväkotiin. Työyhteisössä oli tutkimukseni aikana 19 työntekijää, 8 lastentarhanopettajaa, 9 lastenhoitajaa, 2 avustajaa ja päiväkodin johtaja. Ryhmiä päiväkodissa on 6, kaksi esiopetusryhmää, kaksi 2-5-vuotiaiden sisarusryhmää, 0-3-vuotiaiden ryhmä ja integroitu erityisryhmä. Päiväkoti sijaitsee koulun yhteydessä ja toinen esiopetusryhmistä toimii yhdessä koululuokassa.

Toiminnalliseen iltaan osallistuivat kaikki päiväkodin työntekijät, ilta oli osa työntekijöiden työhyvinvointi-koulutuksia ja se kuului heidän kokonaistyöaikaansa. Illan sisälöstä kertoessani pidin kuitenkin tärkeänä huomauttaa, ettei harjoitteisiin osallistuminen ole pakollista. Joidenkin yksilöiden kohdalla harjoitteet saattavat tuntua epämukavilta ja näin heidän yksilöllisyyttään kunnioittaen oli tärkeitä saattaa heidän tietoisuuteensa, minkälaisia harjoitteita tulen esittelemään, mikä niiden tarkoitus on ja miksi niihin osallistuminen on vapaaehtoista. Meditaatiomenetelmät vaativat kuitenkin onnistuakseen yksilön keskittymisen ja motivaation harjoitteen onnistumiseen. Myöhemmin käytiin keskusteluihin ja sekä anonyymiin kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja tämä saattoikin osaltaan vaikuttaa ihmisten vastausmotivaatioon. Kyseessä oli kuitenkin vain yksi työyhteisölle järjestetty ilta, joten ei ole tiedossa, olisiko vastausprosentti ollut suurempi, mikäli aiheeseen olisi perehdytty useamman hyvinvointi-illan järjestämisen kautta.

2.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Työni eettisyydestä ja luotettavuudesta olen pitänyt huolen tutkimukseni jokaisessa vaiheessa. Suunnitteluvaiheessa hain ajoissa tutkimusluvan Tampereen kaupungilta ja keskustelin päiväkodin henkilöstön esimiehen kanssa tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Henkilökuntaa informoin tutkimuksestani jo saatekirjeessä, mutta tarkemmin eettisyydestä puhuin toiminnallisen iltani alkupuheenvuorossa. Kerroin työntekijöille, mihin tulen käyttämään saamaani aineistoa ja tulen poistamaan tulosten esittelyssä sellaiset kohdat, mistä vastaaja tai osallistuja olisi mahdollisesti tunnistettavissa. Tulen siis käsittelemään tekstiä yksilöimättä tutkimukseen osallistuvia työntekijöitä. Näin huomioin anonymiteetin sekä tietosuojan. Vaikka hyvinvointi-ilta oli tärkeä osa työhyvin-

vointia ja näin se voitiin työvuorojärjestelyin jokaiselle työntekijälle mahdollistaa, oli sisältöihin osallistuminen kuitenkin vapaaehtoista.

Työn luotettavuutta vahvistaa erilaiset aineistonkeruumenetelmät. Kyselyissä jonkin verran esiintyi vastaamattomuutta, mutta myöhemmin käydyt keskustelut aiheesta vahvistivat kyselyssä saatuja tuloksia ja näin tämän asian havainnoiminen vahvisti aineiston luotettavuutta. Havainnot tässä opinnäytetyössä on kirjoitettu jälkeenpäin, mutta luotettavuutta keskusteluihin ja havaintoihin tuo hyvinvointi-illan loppupiirin sekä palautekeskustelujen nauhoittaminen, jolloin havainnoiminen ei ole ollut pelkästään tekijän muistin varassa. (Hirsijärvi ym. 2009, 213-217.) Työssä esiintyy paikkakunnan nimi sekä tutkimusympäristön toimiala, mutta niistä saadun itse aineiston tuloksissa tai havainnoinnissa ei tule näkyväksi yksilöllisiä vastauksia vaan lähinnä työyhteisöllisiä sekä työhyvinvointiin liittyviä aiheita ja mielipiteitä.

Työn etenemisessä ja tuloksien vaikuttavuudessa on otettava huomioon, että olin yksi työyhteisön jäsenistä. Tavoitteeni on esitellä menetelmiä yksilötasolla ja tässä tilanteessa työyhteisön ulkopuolisena tekijänä. Tuloksia tarkastellessani ja havaintoja tehdessäni on otettava huomioon se seikka, että työntekijät saattaisivat suhtautua aiheeseen tai menetelmiin eri tavalla, mikäli hyvinvointi-illan järjestäjänä olisikin jokin ulkopuolinen kouluttaja. Se riski tutkimuksen edetessä on kuitenkin otettava ja luotettava siihen, että työntekijätasolla ihmiset ottavat illan ja sen tuomat kokemukset vastaan avoimin mielin ja tarkastelevat niitä myöhemmin rehellisesti.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Hyvinvoiva työpaikka vaikuttaa monella tavalla työntekijän toimintaan ja työn tekemiseen. Työhyvinvointi on tulosta kaikkien työyhteisön jäsenten yhteistyöstä, jossa jokainen työntekijä tuntee työpaikkansa perustehtävän ja oman toimenkuvansa. Työntekijällä on oikeus oikeudenmukaiseen johtamiseen ja toisaalta velvollisuus rakentavan palautteen antamiseen ja vastuunottamiseen sekä aktiiviseen työtöteeseen. Työhyvinvointia edistää toimiva ja rakenteiltaan selkeä organisaatio, jonka johtaminen on suunnitelmallista ja johdonmukaista. Työhyvinvointi koostuu myös oman terveyden huolehtimisesta, sekä siitä, että työpaikan ilmapiiri ja toimintakulttuuri ovat työtovereiden yksilöllisyyttä ja asiantuntijuutta arvostavaa. Näistä palikoista rakentuu työyhteisöön hyvä ryhmähenki, jossa työntekijä tuntee olevansa arvostettu. Avainasemassa hyvinvoivalla työyhteisöllä on esimiehet, mutta jokaisen työntekijän panostusta tarvitaan. Tämän vuoksi myös jokaisen työntekijän äänen kuuluviin saattaminen ja vaikuttamisen mahdollisuus tulee näkyä työyhteisön arjessa. Hyvinvoivaan työyhteisöön kuuluu myös organisaation tulevaisuuteen tähtäävä visio sekä selkeä strategia, jolla siihen pyritään. Vision on oltava henkilöstöä innostava ja asiakkaille toimiva. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa useaan eri osa-alueeseen. Työhyvinvointiin liittyy työsuojelu, jolla tarkoitetaan työolojen ja työn turvallisuutta sekä terveellisuutta ja viihtyvyyttä luovia toimenpiteitä. Ergonomialla pyritään työympäristön ja –välineiden kehittämiseen ja tutkimiseen niin, että ihmisten turvallisuus, terveys ja hyvinvointi sekä työn tehokkuus ja sujuvuus on taattua. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 196.) Keskeinen osa työhyvinvointia on työntekijän henkinen hyvinvointi. Oma tutkimukseni keskittyy tähän alueeseen hyvin vahvasti. Yleisesti henkinen hyvinvointi työyhteisössä näkyy hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, me-henkenä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujuvuutena. Tästä seurausta on myös vähenevät sairauspoissaolot, jotka työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemisellä vaikuttavat tuottavuuden lisääntymiseen. Monille työntekijöille keskeinen ja tutumpi osa työhyvinvointia on työtoiminta. Tällä tarkoitetaan työnantajan, työntekijöiden ja yhteistyöorganisaatioiden toimintaa, jotka pyrkivät edistämään työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Järvinen ym. 2009, 197.)

Jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin eri tavalla ja nämä yksittäiset kokemukset heijastuvat työyhteisötasolle. Hyvä työstä suoriutuminen vaatii tehtävän edellyttämiä tietoja, taitoja ja työhön liittyvien arvojen ja asenteiden tuntemusta. Kaikkien työyhteisön jäsenten osaaminen saadaan käyttöön jakamalla sitä yhteisesti. (Ristioja & Tamminen 2010, 46.)

3.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä

Varhaiskasvatus on kaikkine muotoineen lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Varhaiskasvatus edistää lasten mahdollisen tuen varhaista havaitsemista ja luo pohjan elinikäiselle oppimiselle. Tärkein voimavara varhaiskasvatuspalveluissa on hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö. Varhaiskasvatuksessa työ on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Työntekijöiltä edellytetään laaja-alaisia valmiuksia lapsille mitoitettussa ympäristössä, esimerkiksi nostamiset, ihmissuhdetyön vaatimukset, perheiden ongelmat sekä väkivallan uhka saattavat vaarantaa työhyvinvointia. (Ristioja & Tamminen 2010, 4.)

Varhaiskasvatuspalvelua toteutetaan hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä. Pienten yksiköiden etu on toiminnan mutkattomuus ja joustavuus, toisaalta se on haavoittuvaisempi kriisi- ja kitkatilanteissa. Varhaiskasvatuksen työtehtävät ovat pedagogisesti, sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti laajentuneet ja monimutkaistuneet. Päiväkodit ovat oppivia organisaatioita, ihmiset kehittävät jatkuvasti kyvykkyyttään saavuttaakseen haluamia asioita. Oppiva organisaatio ottaa kaikki mukaan ja luo kannustavan ilmapiirin, jossa avoimuus ja toiminnan kriittinen arviointi on tärkeää. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.)

Vuonna 2005 astui voimaan sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain muutos (50/2005, 53§) joka velvoittaa kunnat huolehtimaan henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta työn vaativuuden ja toimenkuvan mukaan. Päivähoidossa esimies voi laatia kehityskeskusteluissa työntekijöille henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman jonka mukaan täydennyskoulutusta toteutetaan. Oman ammattitaidon kehittäminen, tunnistaminen ja haastaminen ovat olennainen osa työssä viihtymisessä myös varhaiskasvatuksessa. (Ristioja & Tamminen 2010, 6.)

Työhyvinvointi ja työelämän laatu ovat avainasemassa tuloksellisuutta mitattaessa. Varhaiskasvatuksessa tuloksellisuuden mittareina käytetään määrällistä tietoa, kuten käyttö- ja täyttöprosentteja tai päivähoitopäivän hintaa. Työssä onnistumisessa nämä määrälliset mittarit eivät kuitenkaan kerro läheskään kaikkea. Laadullista tietoa saadaan vanhemmille tehtyjen kyselyjen kautta ja ne puolestaan auttavat parantamaan varhaiskasvatuksen laatua ja työprosesseja. Hyvinvointipalveluissakin tuloksellisuus ja raha määrittelevät arjen työtä, mutta työntekijätasolla hyvinvointi koostuu enemmän laadullisesta toimijuudesta, tuloksellisuuden lähinnä rajoittaen tätä enemmän kuin edistäen. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.)

3.3 Varhaiskasvatustyön vaatimuksia

Varhaiskasvatustyötä tutkittaessa, huomio kiinnittyy usein yksittäisiin toimintatapoihin tai päiväkodin käytänteisiin. Toiminnan syyt ja merkitykset jäävät usein vähemmälle huomiolle ja etenkin varhaiskasvattajan oma ajattelu ja inhimillinen kuva hänestä tuntevana ja kokevana ihmisenä on jäänyt varjoon. Jokaisen pedagogisen teon ja ratkaisun taustalla on kuitenkin jonkun kasvattajan arvoja ja ajattelua. Jo lastentarhanopettajakoulutuksessa pohditaan, mitä ristiriitoja, perusteita tai syitä löytyy kasvattajan tekemien ratkaisujen ja toimintatapojen taustalta. Ihmiset ovat kuitenkin hyvin erilaisia. Varhaiskasvatusta voi toteuttaa monin eri tavoin ja pedagogisten ratkaisujen takana voi olla hyvin erilaisia näkemyksiä. Varhaiskasvatustyö on ennen kaikkea jatkuvaa oman ammatillisuuden kehittämistä, omien arvojen pohtimista, lasten kohtaamista ja hiljaisen tiedon (kokemuksiin perustuvan tausta-ajattelun) omaksumista arjessa. Lasten kohtaaminen on varhaiskasvatustyön peruskallio. Vuorovaikutus, jossa kasvattaja näkee ja kuulee lasta yksilönä, antaa mahdollisuuden myös kasvattajalle jatkuvaan reflektointiin ja omien ajatusmallien uudelleen läpikäymiseen. (Cantell 2010, 6-9.)

Hyvä kasvatustyö edellyttää sitä, että kasvattaja osaa nähdä lapsen kasvun ja kehittymisen tarpeet sekä lapselle merkitykselliset kokemukset ja hyödyntää keräämiään tietoja kasvatuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Lapsen havainnoinnin kokonaisvaltaisuuteen liittyy myös lapsen elämänpiirin ja perheen tunteminen. Tämä onnistuu ainoastaan yhteistyössä vanhempien kanssa. Varhaiskasvatustyön perustana on lapsilähtöinen toiminta, jolla tarkoitetaan lapsen kulttuuriin, kokemuksiin ja toimintaan pohjautuvaa oppimis- ja opettamisprosessia. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 34-35.)

Haastetta työhön luo myös kasvattajan oma ymmärrys työn taustalla olevista laeista, ja siitä, kuinka laaja tai toisaalta suppea oma työnkuva on. Varhaiskasvattajalla tulee olla kokonaisvaltainen tietämys ohjata perheitä erilaisten tukimuotojen, yhteistyökumppaneiden tai varhaiskasvatustalvelujen pariin, mutta toisaalta taas tiedostaa, että omana asiakkaana on ensisijaisesti lapsi, eikä ole tarkoitus hoitaa koko perhettä.

3.4 Esimies työhyvinvoinnin tukena

Keskeisimpiä osa-alueita työhyvinvoinnissa on esimiehen merkitys. Lähijohtamista työpaikoilla tulisi kehittää ja sen merkitystä ei koskaan tulisi väheksyä. Sanotaankin, että hyvin hoidettu yritys ja hyvä johtaminen on jo sinällään tae henkilöstön hyvinvoinnille. Työpaikkojen toimintakulttuuri ja arvotus tulisi olla myös työntekijän vapaa-aikaa kunnioittavaa esimiehen taholta. Lomien ja taukojen merkitys työn ilon ja työn tehokkuuden kannalta on erittäin tärkeää ja tähän on myös esimiehen tuettava ja kannustettava työntekijöitään. Työnarkomaniakulttuuri työpaikoilla lisää vain työn kuormitusta ja riskiä turhautumiseen ja väsymiseen työssä. (Viitala 2013, 230-231.) Esimiestyö on muuttunut aina vain vaativammaksi ja moniulotteisemmaksi, työelämän kehityksen myötä esimiehen osaamisen tarve ja laajuus on kasvanut. Esimiehen rooli muotoutuu hänen kyvyistään havaita ja tunnistaa asiakkaiden, työntekijöiden ja organisaation odotukset. Varhaiskasvatustyössä esimiehen tehtävänä on välittää ylemmän johdon määräykset työntekijöilleen oikealla tavalla, motivoida ja saada työyhteisö sitoutumaan niihin. Tässä kaikessa on esimiehen oma esimerkki tärkeässä roolissa, omalla motivaatiolla ja sitoutuneisuudella työyhteisön tavoitteisiin, on työntekijöidenkin helpompi tehdä työtään. Esimiehen tulisi siis työyhteisössä olla riittävän lähellä työntekijöitään, jotta väliin ei jää kuilua, mutta sen verran kaukana, että hahmottaa jatkuvasti kokonaiskuvan. (Järvinen 2014, 56.)

Toinen hyvin keskeinen edellytys hyvälle esimiehelle on itsetutkiskelun ja reflektoinnin taito. Mikäli esimies ei kykene arvioimaan itseään ja omaa toimintaansa rehellisesti, hän ei juurikaan voi kehittyä esimiehenä. Hyvä johtajuus vaatii saadun palautteen hyödyntämistä, toisilta oppimista, uudistumiskykyä ja omien suoritusten jatkuvaa parantamista. Samalla voidaan siis todeta, että työntekijöiden tehokkuus, motivaatio ja työn imu perustuvat esimiehen tehokkuuteen ja ammattitaitoon, ja toisinpäin. (Järvinen 2014, 57.)

Oman kokemukseni mukaan esimiehen on saatettava myös työntekijöiden tietoisuuteen oma työkuvansa ja sen muuttuminen yhteiskunnan ja kunnan määräysten mukaisesti. Näin voidaan välttyä monilta epätietoisuuden hetkiltä ja kaikilla on työyhteisössä tiedossa kunkin työntekijän perustehtävä, myös esimiehen.

Järvinen esittää teoksessaan kaavion toimivan työyhteisön peruspilareista. Näitä ovat työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Peruspilareista koostuu myös varhaiskasvatustyön perustehtävä, jonka noudattaminen on niin työyhteisön kuin esimiehenkin vastuulla. Työyhteisön ongelmakohtia onkin usein perustehtävän hämärtyminen. (Järvinen 2014, 57-58.)

4 MENETELMIÄ TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISEEN

4.1 Keinoja jaksamiseen arjessa

”Onni on jokaisen omissa käsissä” totesi Psykologi Mikael Saarinen (2015, 32) artikkelissaan Onnen oikopolut. Kun aletaan puhua keinoista arjessa, ulkoiset tekijät, työympäristö ja ilmapiiri ovat erittäin tärkeitä, mutta loppujen lopuksi jaksaminen ja viihtyminen työssä lähtee aina yksilöstä itsestään. Saarinen toteaaakin, ettei missään tutkimuksissa ole todettu työn itsessään olevan tekijälleen kovinkaan suuri onnellisuuden lähde. Onnea ihmisen elämään tuovat työkaverit, ihmissuhteet, sosiaalinen verkosto ja työn merkitykselliseksi kokeminen. (Saarinen 2015,32.)

Taina Salomaa (2008) kertoo artikkelissaan organisaatiopsykologi Pekka Järvisen konkreettisia ajatuksia työssä jaksamiseen. Hänen mukaansa järjen ja tunteiden erottaminen työssä on hyvä tiedostaa erilaisten käytännön toimien kautta. Ensimmäisenä on tärkeää tiedostaa mitä työtä on tekemässä. Perustehtävä saattaa työpaikalla hämärtyä ja on hyvä palata siihen, miksi tämä työpaikka on olemassa, mitä siellä tulisi saada aikaan ja mitä tavoitellaan. Kun tämä on selvitetty, tulisi keskittyä oman roolinsa ja tehtävänsä suorittamiseen ja jättää muiden tehtävät, ihmissuhdesotkut ja muut aikaa vievät pikkuasiat vähemmälle huomiolle.

Pysähtyminen on myös olennainen osa työssä jaksamista. Kun jossakin tehtävässään on onnistunut, tulisi pysähtyä, arvioida ja pyytää palautetta onnistumisestaan sekä antaa palautetta myös muille. Työtehtävien suorittamisen aikana tulisi olla itse läsnä, jotta jatkuvasti voi perustella omaa työtapaansa ja tarpeen mukaan muuttaa sitä. Muutoksen mahdollisuus on näin helpompaa myös työyhteisössä ja tavoitteisiin päästään yhteisymmärryksessä ja kaikki osatekijät huomioiden. On myös hyvä olla itselleen rehellinen, kaikista ihmisistä ei voi työpaikallakaan pitää, mutta toimeen on tultava, jotta tavoitteissa päästään eteenpäin yhdessä. Päättäjän asemassa ei voi koskaan miellyttää kaikkia, mutta kun pysyttelee oman perustehtävänsä alueella, perustelee työtapansa ja yrittää parhaansa, se riittää. Kaikkia ei voi aina miellyttää. Ja kaiken hyvinvoinnin pohjana on tiedostaa oma työroolinsa. Persoonallisuus saa ja pitääkin näkyä, mutta kaikkein helpoimmalla pääsee, kun suhtautuu työtehtäviä kohtaan hieman neutraalimmin. Ja kun

kaikkea tätä tarkastelee kokonaisuutena, on siitä helpompi myös vapaa-ajalla irtautua, antaa itsensä levätä ja palautua ennen seuraavaa työpäivää. (Salomaa 2008.)

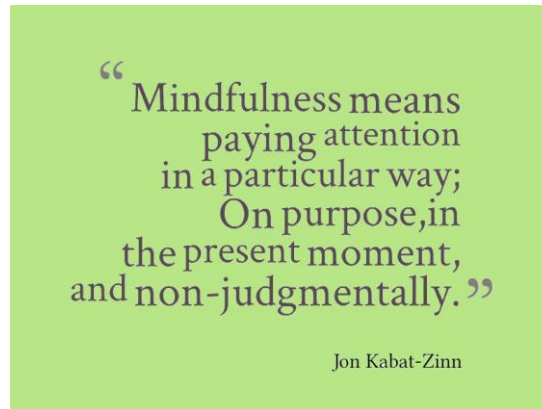
Työssä ja arjessa jaksamiseen on olemassa myös hyvin paljon erilaisia menetelmiä. Joihenkin ihmisten kohdalla seuraavaksi esittelemäni menetelmät eivät välttämättä tunnu mielekkäiltä, mutta jos uudenlaisia ajattelutapoja kokeilee avoimin mielin, asioista voi jäädä edes jotakin mieleen ja auttaa itseään näin etenemään työhyvinvoinnin saralla. Itse sain kokemusta erilaisista mielen rauhoittamisen menetelmistä koulutus- ja kasvukeskus Sosionovan järjestämässä Voimia! –seminaarissa (2015). Tämä seminaari antoi pohjan omalle tutkimukselleni ja halulle saattaa eteenpäin näitä menetelmiä ja harjoitteita.

4.2 Mindfulness

Vuonna 1979 Yhdysvaltalainen molekyylibiologi Jon Kabat-Zinn kehitti helposti lähestyttävän meditaatiomenetelmän, jota voitaisiin sekä soveltaa laajasti käytännössä että tutkia tieteellisesti. Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) –ohjelmaa alettiin soveltaa Massachusettsin yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa, Kabat-Zinnin perustamalla stressinhallintaklinikalla. Ohjelmasta ja sen johdannaisista on levinnyt länsimaihin mindfulnessin harjoittamisen muoto, joka saapui suomeen 2000-luvun alkuvuosina. MBSR –ohjelma voidaan suomentaa hyväksyvään ja tietoiseen läsnäoloon perustuvaksi stressinhallintamenetelmäksi. Nykypäivänä tietoisien läsnäolon menetelmiä käytetään hyvin laajasti ihmisen elämän eri osa-alueilla koska se on tieteellisesti tutkittu ja tutkimusten valossa tehokas menetelmä rentoutuksen oppimisessa ja stressinhallinnassa. Laajasti nähtynä tietoisessa läsnäolossa on kyse ihmismielestä ja suhteesta itseemme, maailmaamme ja kaikkeen mitä teemme. Ei tarvitse siis olla stressaantunut tehdäkseen harjoitteita ja monet organisaatiot työelämässä ovatkin ottaneet mindfulness –ohjelmien keskeiseksi sisällöksi, stressinhallinnan sijasta. (Wihuri 2014, 39-42.)

Tietoista läsnäoloa harjoitetaan meditaatioharjoitusten kautta, tulosten saaminen vaatii-kin säännöllistä harjoittelua. Tietoisella läsnäololla tarkoitetaan huomion suuntaamista tähän hetkeen avoimena ja vastaanottavaisena. Se on mielen kyky havainnoida, tiedostaa, olla läsnä tässä hetkessä ja ennen kaikkea hyväksyen kussakin hetkessä olevat kokemuksemme. Mindfulness on tahdonalaista, koska se kehittää kykyä suunnata huomio ja pitää se halutussa kohteessa ilman ajatusten harhailua menneeseen tai tulevaan. Yksinkertaisuudessaan tämä hyväksyvä asenne tarkoittaa, että emme arvostele tai vastusta

kokemustamme tästä hetkestä vaan asetumme puolueettoman ja kiinnostuneen havainnoitsijan rooliin. Hyväksyvä asenne ei tarkoita passiivista suhtautumista vaan se antaa mahdollisuuden muutokseen ja voi hankalassa tilanteessa vapauttaa voimavarojamme ja auttaa näkemään, kuinka voisimme parhaiten vaikuttaa tilanteeseen. (Wihuri 2014, 45-48.)



(www.coachwiththegreenhat.com)

4.3 MBB

Nykyaikana mielen taitoja pidetään yhtä keskeisinä elämäntaitoina kuin aikaisemmin käden taitoja. Vaikka elämme nykyään terveempinä ja pidempään, etsimme samalla jatkuvasti menestystä ja uusia kokemuksia. Tämä tekee elämästämme kiireistä ja uhkaa hyvinvointiamme elämäntaitojen, tunne-elämän ja vuorovaikutuksen osa-alueilla. Koska ajan enemmän ja enemmän mielenterveystaitoja vaaditaan yhteiskunnallisten muutosten ja työelämän uusien haasteiden omaksumiseen. Monille psykoterapiamenetelmille yhteistä on pyrkimys itsetuntemuksen lisäämiseen. Nykypäivän kiireinen elämäntapa vie huomiota pois sisäisestä maailmastamme sekä omien arvojen ja tavoitteiden tunnistamisesta. Yhtenä ryhmänä psykoterapiamenetelmistä erottuu henkilökohtaista hyvinvointia vahvistavia kehopsykoterapioita ja tähän ryhmään kuuluu myös Stanley H. Blockin kehittämä Mind-Body Bridging (MBB). (Block 2014, 7.)

Varhaiskasvatuksen osa-alueella perustehtävään keskittymiseen ja siihen palaamiseen tarvitaan pysähtyminen, stressinsietokyky tai keinoja stressinpoistoon. MBB on käytännöllinen menetelmä, joka soveltuu hyvin itsehoitoon koska se voimaannuttaa yksilöä löytämään kadotetun yhteyden sisäiseen, luonnolliseen olotilaansa. MBB tarjoaa konkreettisia keinoja ja menetelmiä stressinkäsittelyyn ja tutkimusten mukaan se on osoittautunut toimivaksi menetelmäksi myös unettomuuden, traumaperäisen oireilun ja väkival-

taisen käyttäytymisen hoidossa. Ihmisten synnynnäinen kyky käsitellä elämän eri stressitekijöitä johtuu aivojen toiminnanohjauksesta (*natural executive functioning*) huolehtivasta verkostosta. Se ohjaa joka hetki sitä, miten näemme maailman, miten teemme päätöksiä ja kuinka toimimme eri tilanteissa. Kun verkosto häiriintyy jollakin tavoin, keho muuttuu ahdistuneeksi ja stressi valtaa mielen. Stressin aiheuttaja on aivojen oletusverkosto (*default-mode network*) eli identiteettijärjestelmä, ja kun se on aktiivinen, tietoisuus kapenee ja tilanteisiin reagoiminen vaikeutuu. Mielen ja kehon yhdistäminen (MBB) keskittyy siihen, miten aktivoitunut identiteettijärjestelmä siirretään lepotilaan. Kun identiteettijärjestelmä on lepotilassa, sisäiset voimavarat aktivoituvat ja jokapäiväisten stressitilanteiden käsittely helpottuu. Erilaisten menetelmien tarkoitus on opettaa oma keho ja mieli yhteistyöhön niin, että yliaktiivisen identiteettijärjestelmän hallitsemasta stressaantuneesta tilasta on yhteys toiminnanohjaustilassa olevaan voimakkaaseen minään. Näiden harjoitteiden jälkeen tulisi olla helpompi myös arjen eri tilanteissa keskittyä reagoimaan stressaannuttaviin tilanteisiin voimaantuneen minän kautta, identiteettijärjestelmän pysyessä levossa. (Block 2014, 11-16.)

5 HYVINVOINTI-ILLAN TOTEUTUS

5.1 Lähtökohdat

Koko työni toiminnallisen osuuden ajatus lähti omasta työyhteisöstäni ja työn kuormittavuudesta. Ollessani osa työyhteisöä, työhyvinvointi ja sen eri osa-alueet olivat usein pohdinnan aiheena ja esillä osana arjen työtä. Uudistuvassa yhteiskunnassa työntekijöiltä vaaditaan yhä vain laaja-alaisempaa osaamista tietotekniikan, erilaisten järjestelmien, tekniikoiden, menetelmien ja uusien pedagogiikan muotojen ympärillä. Jatkuva uudistuminen vaatii myös esiopetuksen saralla esiopetussuunnitelmien uudistamista sekä varhaiskasvatuksen puolella varhaiskasvatussuunnitelmien muutosta. Itse lasten kanssa tehtävä työ on saanut viime vuosina paljon uutta teoriapohjaa, jonka omaksuminen muun työn ohella on saattanut käydä raskaaksi. Osana tätä turhautumista ja väsymystä näkisin myös ihmisten erilaiset asenteet. Jos on jo päättänyt ottaa uudet asiat negatiivisen ja turhautuneen asenteen kautta, on vaikea saada tätä ajatusmaailmaa muuttumaan. Niinpä otin haasteekseni esitellä keinoja siihen, kuinka omaa ajatusmaailmaa, pohjaa työn tekemiselle ja ajattelemiselle voisi pikkuhiljaa muuttaa. Näin se saattaisi pidentäällä tähtäimellä myös avata ovia uuden oppimiselle ja itsensä kehittämiseksi ammatillisesti. Kaikki uudet menetelmät, tutkimusten tulokset ja ilmiöt on kuitenkin tehty työn kehittämisen näkökulmasta. Työntekijätasolla on löydettävä motivaatiota uudenlaisten ilmiöiden hyväksymiseen, jotta ne palvelisivat arjen työtä parhaiten.

5.2 Toteutus

Hyvinvointi-ilta toteutettiin työpäivän jälkeen, muutaman tunnin iltakoulutuksena. Ajattelin aluksi, ettei ajankohta ole välttämättä paras mahdollinen, työntekijöillä kun oli työpäivä takana ja keskittyminen uuteen asiaan vielä illalla saattoi muodostua haasteelliseksi. Yritin kuitenkin tehdä jo tilanteeseen saapumisesta mahdollisimman pehmeän, rennon ja tunnelmallisen. Laitoin diaesityksen erilaisista rauhallisista maisemakuvista pyörimään aktiivitaululle ja rauhallista musiikkia taustalle. Pyysin tilaisuuteen saapuvia työntekijöitä ottamaan ensin itselleen hieman välipalaa ja tämän jälkeen asettumaan patjoille ja sohville, jotka olin asetellut ympäri tilaa. Kaikkien saavuttua paikalle, kerroin hieman tausta-ajatuksia siitä, miksi täällä ollaan tänään, mistä ajatus on lähtenyt ja kuinka ilta tulee etenemään. Kerroin aikatauluni ja opinnäytetyöni osalta yksityisyys-

suoja-asiat. Tämän jälkeen aloitin diaesitykseni teorialla; työhyvinvoinnista, positiivisesta pedagogiikasta sekä mindfulnessin ja MBB:n harjoitteista ja taustoista itsestä huolehtimiseen. Jo ensimmäisten teoriaosuuksien edetessä kuulijani olivat täysin hiljaa, kommentoimatta, kyselemättä ja muutoinkin keskeyttämättä. Olin alussa sanonut, kuinka minua saa keskeyttää ja tunnelman tulisikin olla keskustelevala ja kysymyksiä herättävä. Tällainen suhtautuminen tutussa työyhteisössäni oli kuitenkin hieman yllättävä. Aistitin hieman, ettei kaikki kertomani välttämättä saavuttaneet kuulijoideni tietoisuutta, joten olin helpottunut, kun tuli ensimmäisen harjoitteeni vuoro.

5.3 Ensimmäinen harjoitus MBB

Senhetkisessä diassani oli keskellä vain iso soikio. Jaoin kaikille kynän ja paperia ja pyysin jokaista piirtämään paperiinsa samanlaisen soikion. Tämän jälkeen pyysin heitä rauhassa miettimään jokin mieltä painava, stressaava tai häiritsevä asia, joka on heille tapahtunut lähipäivinä tai joka mahdollisesti on edelleen ratkaisematta. Ja tämän jälkeen pyysin heitä kirjoittamaan tämän asian soikion keskelle. Seuraavaksi pyysin, että he kirjoittaisivat parin minuutin ajan soikion ympärille kaikkia niitä asioita, joita stressaava tilanne nostaa mieleen, mitään sensuroimatta. Parin minuutin jälkeen kyselin kuulijoiltani, minkälaisia tuntemuksia heillä on omasta kehostaan tällä hetkellä. Sain kuulla jännittyneisyydestä, turhautumisesta ja levottomuudesta.

Seuraavaksi pyysin heitä kääntämään paperin, piirtämään samanlaisen soikion ja saman stressaavan ajatuksen soikion keskelle. Tämän jälkeen pyysin kuitenkin heitä laskemaan kynän kädestään ja sulkemaan silmänsä. Rauhallisesti puhuen, pyysin heitä kuuntelemaan ympäröiviä ääniä, erottelemaan niitä, nimeämään niitä, palauttamaan mielensä ympäröiviin ääniin, mikäli ajatuksen karkailevat. Pyysin miettimään, miltä kehon paino tuntuu alustaa vasten, miltä jalkapohjat tai kämmenet tuntuvat.

Näillä kaikilla mielen harjoitteilla oli tarkoitus palauttaa mielen yhteys kehoon ja tietoiseen läsnäoloon. Hetken kuluttua pyysin hitaasti avaamaan silmät ja nyt, rentoutuneessa tilassa kirjoittamaan jälleen soikion ympärille ajatuksia, mitä stressaava tilanne tuo mieleen. Tämä harjoitus on stressinlievitys- ja voimaantumismenetelmä, jota kutsutaan karttojen laatimiseksi. Tarkoituksena on löytää tie omiin voimavaroihin silloin, kun identiteettijärjestelmä on yliaktiivinen. (Block, S. 2014. 17-21.)

Harjoituksen jälkeen keskustelimme yhdessä paperille tulleiden sanojen ja ajatusten eroista. Hämmästyin siitä, kuinka hyvin harjoitus oli toiminut. Moni koki, että stressaantuneet tuntemukset olivat tasaantuneet, helpottaneet ja jälkeensä kirjoitetut ajatukset olivat täynnä ratkaisuja ongelmaan.

5.4 Toinen harjoitus mindfulness

Itse tutustuin mindfulness harjoitteisiin osanottajan roolissa ensimmäisen kerran Voimia!-seminaarissa Helsingissä syyskuussa 2015. Tuolloin mindfulness -ohjaaja Camilla Gummerus-Forsten esitteli mindfulness-menetelmää mielestäni osuvasti kuvin pilvisestä taivaasta. Ensimmäinen kuva esittää mielen ja ajatusten sekavuutta myrskyävän taivaan tavoin (kuva 1.), toisessa kuvassa mindfulness antaa mielelle mahdollisuuden rauhoittua ja ajatusten selkiytyä (kuva 2.).



Kuva 1.

www.ennustuksia.com



Kuva 2.

www.valomerkki.fi

Hyvinvointi-illassa päädyin ottamaan kehomeditaatio-harjoitteen illan lopuksi. Kehomeditaatioharjoitus on yksi keskeisimmistä tietoisuuden läsnäolon harjoituksista (Wihuri 2014, 84). Pyysin osanottajia ottamaan hyvän asennon, makuullaan oleminen ei ollut pakollista, olisi kuitenkin hyvä, että jokaisella olisi jokin tuki johon nojata ja mahdollisuus antaa koko kehon rentoutua. Tämän jälkeen loin ympäristön rauhallisemmaksi himmentämällä valoja ja pyysin osanottajia sulkemaan silmänsä.

Alussa pyysin osanottajia keskittymään hengitykseensä, antaen mielen ja ajatusten tyhjentyä, ajatellen vain ilmavirran kulkemista nenästä sisään ja suun kautta ulos. Harjoitteessa edettiin hengitystä kuulostelemalla, tunnustelemalla ja aistimalla. Välillä palautin osanottajia olemaan itselleen armollisia, erilaisia ajatuksia varmasti risteilee päässä, annetaan niiden siis tulla, mutta työnnetään ne sitten taas pois mielestä. Ensimmäistä kertaa meditaatioharjoitusten edessä oleva henkilö ei helposti pysty keskittymään het-

keen ja antamaan mielensä ja ajatustensa rauhoittua. Kun hengitys alkoi sujua rauhallisesti, pyysin osanottajia keskittymään rauhallisesti kehon eri osiin, tuntemaan ne, miettimään niiden painoa ja olemassaoloa ja jättämään ne sitten rentoutuneeseen tilaan. Aina välillä kesken harjoitteiden palasimme jälleen hengityksen tunnusteluun ja ilmavirtaan, joka kulkee kehon lävitse.

Mindfulness-harjoitteita on hyvin monenlaisia ja niistä löytyy kirjallisuudessa itseharjoittelun osioita sekä erilaisia koulutuksia. Omassa koulutusillassani keskityin kuitenkin kehon rentoutumisen osioon, koska minulla ei ole varsinaista koulutusta opettaa mindfulness harjoitteita muille ja moni osanottajista oli ensimmäistä kertaa harjoitteissa mukana.

6 HYVINVOINTI-ILLAN ANTI

6.1 Keskustelupiiri

Hyvinvointi-illassa pidimme keskustelupiirin, jonka tarkoituksena oli antaa jokaiselle osanottajalle mahdollisuus antaa palautetta, jakaa mielipiteitä tai muuten vain pohtia ääneen juuri kuulemiaan asioita. Tämän keskustelun nauhoitin sanelukoneella, sekä käytin omaa havainnointia ja rooliani hyväksi keskustelun edetessä. En toiminut keskustelussa niinkään puheenjohtajan roolissa, vaan pyrin antamaan osallistujille mahdollisuuden vapaaseen keskusteluun ja itselleni mahdollisuuden tarkkailla ja havainnoida työntekijöiden ajatustenvaihtoa. Kuunnellessani myöhemmin nauhoitetta, pyrin erottelemaan keskusteluista erilaiset teemat, jotka nousivat työntekijöiden pohdinnoista. Teemoina suurelta osalta työntekijöistä nousi positiivisuuden lisääminen omaan työotteeseen ja sitä kautta työssä rentoutuminen ja keskittyminen. Osalle työntekijöistä mediatiemenetelmät olivat ennestään tuttuja ja näin ollen keskusteluihin toi syvyyttä esittelemieni harjoitteiden pohdinta ja vaikuttavuus työn tekemiseen arjessa. Osalla työntekijöistä jäi selvästi epävarmuus menetelmien toimivuudesta ja niiden suhteesta arjen työhön. Alussa esittämästäni diaesityksestä muutama mielti, ettei löydä näin nopealla kerroinnalla tarpeeksi yhtäläisyyksiä arjen työhön. Keskustelussa nousi muutamaltakin ihmiseltä toive, että aihevalinnan omaksuminen olisi tarvinnut pidemmän ajan tai useamman kokoontumiskerran. Keskusteluissa viitattiin myös itsekkyuden käsitteeseen oman hyvinvoinnin tavoittelussa. Kyse ei ole suinkaan itsekkyudesta vaan ideologiasta, jonka mukaan muiden auttaminen ja hyvän levittäminen yhteisöön on mahdotonta, jos ei ensiksi ole itse omaksunut positiivista asennetta.

Tavoitteena koko hyvinvointi-illalla oli herätellä ajatuksia menetelmistä ja niiden suhteesta varhaiskasvatustyön tekemiseen. Palautteista käy ilmi, että hyvinvointi-ilta kokonaisuutena vastasi tavoitteeseen antaen työntekijöille mahdollisuuden tutustua rentoutumisen menetelmiin ja jäädä pohtimaan mahdollisia hyötyjä omassa työssään. Kyseessä oli kuitenkin tutkimuksen näkökulmasta hyvin suppea menetelmien kokeilu, yhdestä illasta ja siitä saamastani palautteesta on vaikea yleistää työntekijöiden mielipiteitä pidemmällä tähtäimellä sekä menetelmien vaikuttavuutta varhaiskasvatustyöhön.

6.2 Kokemukset kyselyiden pohjalta

Kaksi kuukautta hyvinvointi-illan jälkeen jaoin jokaiselle osallistuneelle työntekijälle kyselyn, joiden vastauksista haettiin täydennystä illan toimivuudesta ja koko tutkimuksen tuloksista. Vastauksista kokosin pääkohdat erillisiin kappaleisiin ja pohdin niiden sisällöllisiä merkityksiä työn ja tutkimuksen näkökulmasta. Vastausten analysoinnissa on otettava huomioon, että tutkimukseni perustuu yhteen hyvinvointi-iltaan ja osallistujien määrän ollessa pieni, oli vapaaehtoisuuteen perustunut kyselylomakkeen palautusten määrä vähäinen. Yhdeksästätoista hyvinvointi-iltaan osallistuneesta työntekijästä kyselylomakkeen palautti seitsemän, joten voidaan katsoa, että osallistumisprosentti kyselyyn oli 36,8%. Kaikki vastaajat olivat sukupuoleltaan naisia ja toimivat varhaiskasvatusyksikössä työntekijöinä.

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, mitä työntekijöille jäi päällimmäisenä mieleen hyvinvointi-illan menetelmästä, teoriaosuudesta, niistä nousseista keskusteluista tai illasta kokonaisuutena. Lähes puolet kertoivat, että päällimmäisenä on jäänyt mieleen itsensä rauhoittaminen ja toiminnassa pysähtyminen.

”Itsensä rauhoittaminen, pysähtyminen, mikä on tärkeää?”

”Itsensä kuuntelu, ihana rentoutumisen hetki.”

Muutama vastanneista oli jäänyt miettimään omaa arvomaailmaansa sekä ajatusmaailmaansa. Eräässä harjoitteessa tarkoituksena oli pohtia, minkälaiset asiat tekevät arjessa kiirettä ja mitkä niistä ovat tärkeysjärjestykseen laittaessa ympäristöstä nousevia vaatimuksia.

” Tietynlainen arvomaailman miettiminen, mitä itse haluan, ja onko niin, että elää muiden tarpeiden varassa”

” Omaa ajatusmaailmaa voi muuttaa, samoin työtapoja.”

Positiivisen asenteen ja asioiden tärkeysjärjestykseen laittamisen mainitsi yli puolet vastaajista, kun taas yksi vastaajista oli jäänyt pohtimaan sitä, kuinka oma hyvinvointi vaikuttaa ympäristöön ja työhyvinvointiin koko työyhteisön näkökulmasta. Hyvinvointi-illan teoriaosuudessa oli herätelty ajatusta, kuinka negatiivisuus ja positiivisuus työn-

tekijän asenteessa vaikuttaa koko työyhteisöön ja kuinka se useimmiten leviää helposti yksilöistä työyhteisöön.

”Kiinnitä enemmän huomiota omaan jaksamiseen ja voimavaroihin, pyri suhtautumaan kaikkeen positiivisuuden kautta, rentoutuminen kaikessa tekemisessä”

Eräässä vastauksessa tuli myös ilmi, kuinka kouluttajan oma asenne ja perehtyminen aiheeseen voi vaikuttaa asian omaksumiseen.

”Asiantuntemus kivasti tuli esiin, uskoit itsekin siihen mitä puhuit.”

Kaksi osallistuneista oli kirjoittanut tähän kohtaan kyselyä, ettei muista koulutuksesta eikä hyvinvointi-illasta juuri mitään. Käytin näitäkin vastauksia kokonaisuuden tutkimiseen, koska pienessä vastausprosentissa kaikki mielipiteet ovat yhtä tärkeitä. Jo kyselyä jakaessani sain kuulla, että nämä vastaajat kokivat kyselyn täyttämisenkin haasteelliseksi, koska eivät kokeneet hyvinvointi-illasta saaneensa työhönsä mitään uutta. Pyysin heitä kuitenkin vastaamaan näiden ajatusten pohjalta, koska nekin kertovat tärkeitä havaintoja hyvinvointi-illan onnistumista pohtiessani.

Seuraavaksi kysyttiin, miten työntekijät ovat hyödyntäneet esittelemiäni menetelmiä tai kokeilleet arjen työssään. Tällä kysymyksellä oli työni kannalta suuri merkitys, koska yksi tutkimuskysymyksistäniikin pohtii menetelmien ja hyvinvointi-illan merkityksiä arjen työn sujuvuudelle ja muutoksen mahdollisuutta itse työn tekemiseen.

Kaksi vastaajista kommentoi yrittävänsä suhtautua tietoisesti arjen työssään asioihin rennommin. Heille oli jäänyt ajatus asioihin suhtautumisesta positiivisuuden kautta, vaikka hankalissa tilanteissa sitä on vaikea tehdä tiedostamatta, mutta koulutuksen jälkeen oli tarkoitus herätellä työntekijöitä tietoisesti suhtautumaan asioihin positiivisemmin.

”Yritän ainakin parhaani mukaan suhtautua asioihin rennommin, vaikka helpoa se ei ole.”

”Joskus hankalien työpäivien aikana yrittänyt olla positiivisempi.”

Kaksi sanoi hyödyntävänsä työssään päivittäin rentoutumista ja pysähtymistä asioiden äärellä. Myös menetelmistä tutut harjoitteet olivat joillekin tulleet arjen käytänteisiin mukaan.

”Yrittänyt hetkeksi pysähtyä työpäivien aikana kiireen keskellä.”

”Rentoutuminen päivittäin, esim. laskemalla 1, 2, 3, kuunnellen omaa kehoa, mitä tapahtuu.”

Tästä kohtaa kyselyä löytyi myös maininta, että antamani kirjallisuusvinkin tulevat käyttöön syventämään aihetta arjen työssä. Joillekin työntekijöistä oli jäänyt tunne, että tulevat hyödyntämään menetelmiä vasta seuraavan toimintakauden aikana, koska hyvinvointi-iltani sijoittui kevätkaudelle, voimavarat oman työn ja asenteen muuttamiseen ovat tässä kohtaa toimintakautta vähissä. Kyselyyn vastanneista muutama osallistuja oli jättänyt tämän kohdan vastaamatta, josta voidaan päätellä, etteivät he ole hyödyntäneet illan menetelmiä tai ajatuksia arjen työssään ainakaan tietoisella tasolla.

Yleisesti tämän kysymyksen vastaukset olivat hajanaisia ja lähes jokaisessa vastauksessa oli oma yksilöllinen kommentti. Näin ollen on hyvin vaikeaa yleistää vastauksia saman kategorian alle.

Viimeisessä kysymyksessä pyysin vastaajia miettimään, miten he ajattelisivat voivansa hyödyntää menetelmiä tulevaisuudessa, vaikka eivät vielä sitä arjen työssään olleet tehneetkään. Tähän kysymykseen vastaukset seurasivat suurelta osin kahta eri teemaa. Toinen teemoista nosti oman hyvinvoinnin tärkeäksi osa-alueeksi työtä tehdessä. Omaan hyvinvointiin tärkeäksi asiaksi nostettiin pysähtymisen merkitys ja oman kehon kuunteleminen. Näistä vastauksista tuli myös ilmi, että muutama osallistujista on ottanut rentoutushetkien harjoittamisen osaksi päivittäisiä rutiinejaan.

”Rentoutuminen → kehonkuuntelu → rauhoittuminen; elämän ja arjen värit esiin tämän avulla”

”Pitäisi pysähtyä useammin arjen kiireessä kuuntelemaan itseään.”

”Useammin muistaa itsensä”

Viimeisen kysymyksen toinen tärkeä teema oli menetelmien hyödyntäminen koko työyhteisön sekä lasten hyväksi. Monelle oli jäänyt ajatus, että positiivisuuden lisääminen auttaa työssä keskittymiseen sekä vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Useasta vastauksesta nousi myös oivallus, kuinka työntekijän positiivisuus ja työntekijän sekä työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa lasten kanssa työskentelyyn ja lapsilähtöiseen ajatteluun paremmin. Vastaajat kokivat, että pysähtyminen, keskittyminen ja positiivisuus yhdessä tuottaa lapsilähtöisempää toimintaa varhaiskasvatustyössä.

”Lasten kanssa työskennellessä positiivisuus on voimavara, jota voi hyödyntää joka tilanteessa.”

”Auttaa työssä keskittymiseen ja tulee itselle, lapsille ja työyhteisön hyväksi.”

”Tuottaa enemmän lapsilähtöisyyttä toimintaan ainakin.”

Vastauksissa oli jälleen nähtävissä niiden yksilöllisyys, samankaltaisia vastauksia ei juuri tullut, mutta teemat olivat silti nähtävissä ja eroteltavissa vastauksista. Tähänkin kysymykseen kaikki osallistujat eivät kuitenkaan osanneet vastata yhtään mitään, josta on ehkä jälleen nähtävissä, etteivät kaikki nähneet hyvinvointi-illan harjoitteissa mitään konkreettista tai mainittavaa hyötyä omaan työhönsä tulevaisuudessakaan.

Lopuksi halusin vastaajien kertovan vielä omin sanoin, mitä muuta he olisivat toivoneet koulutusillalta tai kuinka toimintaa olisi voinut muuttaa. Työhyvinvoinnin psyykkinen osa-alue oli monelle selvästi sen verran uusi asia, ettei toiminnan sisällön muutoksista juuri tullut kommentteja. Vastaajat kertoivat kuitenkin tunnelmistaan yleisellä tasolla ja hyvinvointi-iltaa kommentoitiin kokonaisuutena. Lähes kaikki vastaajat olivat kokeneet käytännön menetelmät mukaviksi ja hyviksi menetelmiksi rentoutumisen näkökulmasta.

”Työhyvinvointi-ilta oli hyvä sellaisenaan, harjoituksia olisi voinut olla enemmänkin.”

”Ihana rentoutumisen hetki kiireen keskellä.”

Usean vastaajan mielestä kaikki koulutus on hyväksi ja tätä aihetta pidettiin tärkeänä. Sisältöä ja hyvinvointi-iltaa kokonaisuutena pidettiin sopivan pituisena ja kaikkea koulutusta tärkeänä osana työn tekemistä. Työhyvinvoinnin psyykkisen osa-alueen näkökulmaa moni piti uutena ja isona asiana ja tästä toivottiinkin useampaa koulutuskertaa. Tällöin aihe olisi tullut tutummaksi ja helpommin arjen työhön vietäväksi.

”Kaikki koulutus on hyväksi, koska palauttaa aikaisemmin opitut asiat mieleen ja syventää niitä.”

”Hyvä sisältö, sopivan pituinen, sopivasti teoriaa ja sopivasti omia aivoja töihin.”

”Selkeä koulutusilta, iso asia vaatisi useamman kerran.”

Pari vastaajaa koki, että useampien työvuosien jälkeen eivät tunne omakseen uusien asioiden oppimista osaksi työtään. Tämä kohta kyselyssä jätettiin myös tyhjäksi, joten nähtävissä oli, ettei kaikilla vastaajista ollut kommentoitavaa hyvinvointi-illan sisällöstä tai toiveista vastaavilta koulutuksilta.

6.3 Yhteenveto hyvinvointi-illan kokemuksista

Jos asiaa ajatellaan täysin yleisellä tasolla, työntekijät kokivat hyvinvointi-illan rentouttavaksi ja hyödylliseksi kokemukseksi oman työnsä kannalta. Kaikkein eniten harjoitteisiin, keskusteluihin ja kyselyyn osallistuivat ne työntekijät, joille aihe oli ennestään tuttu. Heidän oli helpompi keskittyä ja ajatella harjoitteiden merkityksiä omaan työhönsä. Toisaalta sain kuulla arjen työssänikin ”kahvipöytäkeskusteluissa” pohdintaa, jossa aihetta ja sisältöjä pohdittiin, niihin palattiin ja muisteltiin, mutta pohdinnat koskivat lähes aina yksittäisiä menetelmiä tai teorian tietoa. Esimerkiksi eräänä iltapäivänä kaksi työntekijää pohtivat kanssani, että stressaavissa tilanteissa tulisi nyt pysähtyä ja pohtia mitä olemme tekemässä ja miksi. Tavoitteena koko hyvinvointi-illalla oli herätellä aiheeseen ja antaa mahdollisuuksia pohtia menetelmien vaikuttavuutta arjen työhön. Työntekijöiden kokemukset antoivat ymmärtää, että näihin tavoitteisiin oli päästy ja osallistujille oli jäänyt ajatuksia hyvinvointi-illan merkityksistä.

Toisaalta hyvinvointi-illan jälkeen huomasin, että osa työntekijöistä ei keskustellut tai kommentoinut aihetta millään tavalla. Aiheeseen herättely olisi mahdollisesti vaatinut useamman kerran ja tutustuminen yhden illan aikana tähän työhyvinvoinnin osa-alueeseen ei selvästi tavoittanut kaikkien työntekijöiden kiinnostusta. Tämänkaltaisia vastauksia oli kyselyssäkin muutama, joka vain vahvisti tunnettani siitä, ettei tämänkaltaiset harjoitteet tai ajatusmallit välttämättä sovi kaikkien työntekijöiden työotteeseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kun opinnäytetyön tuloksia tarkastellaan, on hyvä muistaa, että kyseessä oli vain yksi hyvinvointi-ilta, jossa tarkasteltavia menetelmiä ja niiden taustalla olevaa teorialietoa esiteltiin. Kysely oli myös osallistujamäärään nähden kovin suppea, joten johtopäätöksiä vastauksista oli tehtävä vain kyselyn vastaajien kesken. Saattoi olla, että hyvinvointi-illan jälkeen kului liian pitkä aika kyselyn toteuttamiseen, tai kysely olisi pitänyt jakaa osallistujille henkilökohtaisesti, jotta vastauksia olisi tullut enemmän. Kaikki muut päätelmät osallistujien mahdollisista ajatuksista ovat jääneet omien havaintojeni varaan, joten luotettavuus ja yleistettävyyys on joissakin kohdissa haastavaa.

Opinnäytetyöni yhtenä tutkimuskohteena oli selvittää, mitä hyötyä hyvinvointi-illasta oli työntekijöille. Mitä työntekijät konkreettisesti saivat vietyä arjen työhönsä, vai oliko illan menetelmissä mitään arjen tasolle vietävää. Illan aikana ja loppukeskusteluissa kävi ilmi, että pysähtyminen ja rauhoittuminen arjen kiireessä on tullut näkyvämmäksi. Konkreettisesti ja tietoisesti se ei vielä monenkaan työntekijän mielestä ole tullut osaksi arkipäivää, mutta lähes jokainen oli sitä mieltä, että hyvinvointi-illan jälkeen rauhoittumisen merkitys on tullut yhä vain tärkeämmäksi.

Myös positiivisuuden lisääminen työn tekemisessä nousi kyselyjen kautta esille. Työntekijät kokivat, etteivät arjen haasteet tunnu niin ylitsempääsemättömiltä, mikäli niitä lähestyy positiivisemmän näkökulman kautta.

Toisena tutkimuskysymyksenäni mietin, miten osallistujat arvioivat hyvinvointi-iltaa työhyvinvointinsa näkökulmasta. Tähän kysymykseen vastaukset olen kerännyt yhteenvetona keskusteluista, kyselyistä ja omista havainnoistani. Loppupiiirissä eräs työntekijä kertoi heränneensä ajatukseen, kuinka merkityksettömänä on pitänyt oman henkisen hyvinvointinsa ylläpitämistä myös työajan ulkopuolella. Työhyvinvoinnista puhuttaessa, oma hyvinvointi myös psyykkisellä tasolla on hyvin tärkeässä roolissa. Vastauksista voidaan tulkita, että illan teemasta oli herännyt ajatuksia psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä sen vaikutuksiin koko työyhteisön hyvinvoinnissa.

Kolmantena tutkimuskysymyksenäni oli selvittää, mitä työntekijät toivoisivat koulutuksilta tulevaisuudessa, jotta ne tukisivat työhyvinvointia. Muutaman kyselyyn vastanneen

työntekijän mielestä hyvinvointi-iltoja tulisi olla enemmän ja pidemmällä aikavälillä, tämä olisi antanut mahdollisuuden reflektoida oppimaansa käytännössä ja taas palata siihen uudelleen teoriatasolla. Samankaltaisia ajatuksia nousi myös loppukeskusteluissa heti hyvinvointi-illan päätteeksi. Eräs työntekijä kertoi, ettei tämä pintaa raapaiseva tiedonanto tuntunut riittävältä. Menetelmiä tulisi harjoitella useamman kerran ja saattaa ne paremmin arjen tasolla ja kohdistaa varhaiskasvatustyöhön konkreettisemmin.

Vastauksista oli siis nähtävissä, että joillakin oli selvästi kokemusta aiheesta ja ihmiset pysähtyivät asian edessä. Varhaiskasvatustyön voimavarana työhyvinvoinnin psyykkinen osa-alue tuli työntekijöille tutuksi ja ilta auttoi herättelemään tietoisuutta uusista menetelmistä hyvinvoinnin lisäämiseen työyhteisössä. Psyykkisestä hyvinvoinnista ei kuitenkaan ole aikaisemmin ollut puhetta, tai ei ainakaan keinoja sen parantamiseen. Tästä voisinkin nähdä, että opinnäytetyöni kehittämisenäkökulma on onnistunut, vaikkakin monen palautteen kautta jäänyt liian vähäiseksi.

POHDINTA

Koko työni edetessä olen itse saanut kasvaa menetelmäni äärellä, syventää omaa tietämystäni ja hämmästyä, kuinka jonkin aiheen ääreen pysähtyminen voi muuttaa omaa ajattelutapaa ja tietoisuutta. Mitä pidemmälle tämän työn edetessä menin, sitä enemmän kohtasin oivalluksia ja kasvoinkin itse työntekijänä. Työhyvinvointi on koulutukseni aikana tullut hyvin näkyväksi käsitteeksi, jonka vuoksi valitsinkin nyt vain yhden osa-alueen siitä. Hyvinvointi ja sen alla psyykkinen hyvinvointi on laaja ja hyvin moniulotteinen käsite, joka muuttuu ja muotoutuu ikään kuin käyttäjänsä mukaisesti. Erilaisten persoonien, ajatusmaailmojen, aatteiden ja arvojen kautta voidaan työyhteisöissä kuitenkin saavuttaa se yhteinen punainen lanka, joka kannatta koko työyhteisön psyykkistä hyvinvointia. Tämän työn aikana mielessäni työhyvinvointi ja nimenomaan psyykkinen hyvinvointi työyhteisössä voidaan kuvata palapelin tavoin. Jokainen palapelin pala kuvastaa yhtä työntekijää ja kaikki ne yhdessä, jokainen erilaisena mutta kuitenkin yhteen kuuluvana, muodostavat eheän kokonaisuuden. Palapeli ei ole koskaan täydellinen, mikäli jokin pala puuttuu.

Varhaiskasvatustyö on henkisesti kuormittavaa ja voisin kuvitella, ettei kaikilla ammattialoilla välttämättä ymmärretä täysin sen työn valtavia vaatimuksia. Työntekijöiltä odotetaan kuitenkin hyvin laaja-alaista ammattitaitoa ja valmiuksia lapsen varhaisen tuen sekä elinikäisen oppimisen pohjan luojana. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa hyvin keskeisenä tekijänä omaa työtään arvostavat työntekijät ja toisaalta taas omasta hyvinvoinnistaan huolehtivat työntekijät.

Hyvinvointi-iltani onnistui mielestäni jopa yli ennakko-odotusteni. Suunnitteluvaiheessa oma kokemukseni näistä menetelmistä oli hyvä, mutta teoriapohjalla näitä menetelmiä laajentaessani, pohdin välillä, onko nämä todellakin sellaisia menetelmiä, joita varhaiskasvatuksen työntekijät voivat pitää merkityksellisinä omassa työssään. Minulle oli siis positiivinen yllätys kuulla, kuinka hyvin menetelmät ja meditaatioharjoitukset miellyttivät työntekijöitä ja kuinka moni olisi toivonut tämänkaltaisia harjoitteita lisää. Rehellisesti sanottuna, itse ensimmäisen kerran harjoituksia tehdessäni olin hieman skeptinen niiden toimivuudesta, mutta kokemus häivytti epäilyt mielestäni ja ilokseni sain kokea muidenkin työntekijöiden saaneen samankaltaisia onnistumisen kokemuksia harjoitteista.

Jos kuitenkin tekisin tämänkaltaisen hyvinvointi-illan uudelleen, tekisin siihen muutamia rakenteellisia muutoksia. Työntekijöistä ei kukaan palautteiden mukaan kommentoinut illan aluksi antamaani teoria- ja taustatietoa menetelmistä ja niiden historiasta. Tämähän ei työhyvinvoinnin kannalta ole millään tavalla relevanttia tietoa tai arjen tasolla hyödyllistä informaatioita. Hyvinvointi-illan merkitys tulisi kuitenkin olla hyvinvoinnissa, ei opiskelussa. Jättäisin siis alun diaesitykset kokonaan pois, kertoisin vain menetelmien merkityksestä ihmisen psyykkiselle hyvinvoinnille. Harjoitteita ja menetelmiä oli lähteinäni käyttämässä aineistossa muitakin hyvin monenlaisia. Voisin lisätä hyvinvointi-iltaan harjoituksia arjen tasolle ja jos kohdejoukkona olisi edelleenkin varhaiskasvatuksen henkilöstö, toisin menetelmät päiväkodin arkea tukevaksi. Hyvinvointi-illan kokemuksista olisi työhön ollut suurempi merkitys, mikäli menetelmiä olisi harjoiteltu useampana iltana. Illan kokemuksista olisi pitänyt haastatella osallistujia kasvotusten, näin vastauksiin olisi mahdollisesti tullut enemmän syvyyttä ja osallistujien ajatukset olisivat auenneet paremmin.

Vahvuutena hyvinvointi-illassani näin siis menetelmät, niiden onnistumisen ja vastaanoton. Yllättävintä työssäni oli toiminnallisen illan kannattavuus ja harjoitteiden onnistuminen. Tässä kohtaa tunsin, kuinka työni teoriapohja kohtasi käytännön hyvin konkreettisella tavalla ja sain vahvistuksen myös omalle ajatustavalleni. Valitessani mindfulnessin ja MBB:n harjoitteita, en aluksi edes tiedostanut, kuinka hyvin ne loppujen lopuksi kietoutuivat työssäni kattavaksi kokonaisuudeksi ja toisaalta taas tukivat toisiaan hyvin kohti tavoitteitani.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseni kehittävä työote kuitenkin onnistui. Työntekijät saivat mahdollisuuden pohtia työhyvinvointia ja sen psyykkisiä osa-alueita. Työyhteisössä oli nähtävissä valmiutta ja positiivisia ajatuksia työhyvinvoinnin parantamiseen niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Työssä olisi ollut monet mahdollisuudet laajentaa tutkimuskenttää, syventää aiheita ja jatkaa vielä monien harjoitteiden kanssa. Välillä työhöni tuli hieman keskeneräinen tunne, riittämättömyys siihen, että olisi voinut tehdä yhä vain enemmän.

LÄHTEET

- Block, S. 2014. Kehon ja mielen yhteys – stressinkäsittelyn työkirja. Helsinki: Basam Books Oy.
- Cantell, H. 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus: Kasvatuksellisia kohtaamisia lasten kanssa. Juva: Bookwell oy
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Hämeenlinna: Kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Viro: Talentum Media Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki. Väestöliitto.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päiväkodissa. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Saari, M. 2015. Onnen oikopolut. Motiivi 11/2015, 30-32
- Salomaa, T. 2008. Hyvä terveys. Työssä jaksaminen. Luettu 10.6.2016.
http://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/tyossa_jaksaminen
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Tampere: Juvenes print oy.
- Sosiaalihuoltolaki 28.1.2005/50.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Voimia! –seminaari Helsingissä 24.9.2015. Sosionova.
- Wihuri, A-J. 2014. Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan –Mindfulness työssä. Helsinki: Talentum.
- www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/
- <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

29.5.2015

Olkahisen päiväkodin työntekijät

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa, sosiaalialan koulutusohjelmassa sosionomin tutkintoa. Teen opinnäytetyönäni tutkimusta positiivisen psykologian vaikutuksista työilmapiiriin ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Tutkimuksessani tulen tutustumaan aiheeni teorial tietoon, tekemään työyhteisölle pienen harjoitteen kesän aikana ja varsinainen toiminnallinen iltani järjestetään 17.11.2015. Tämän jälkeen tulen tekemään teille kaikille vielä pienen vapaamuotoisen kyselyn, johon toivon jokaisen vastaavan mahdollisimman rehellisesti.

Toivon teidän ottavan aiheen ennakkoluulottomasti ja avoimin mielin vastaan ja jakamaan kokemuksianne tutkimukseni edetessä. Jos teillä on kysyttävää aiheesta tai haluatte mahdollisesti kommentoida tai jakaa ajatuksia kesän ja syksyn aikana, minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse. Vastaan mielelläni kaikkiin mieltä askarruttaviin asioihin.

Kiitokset yhteistyöstänne!

Terveisin

Annukka Mäkinen

0451251232

annukka.makinen@soc.tamk.fi



Liite 2. Kysely henkilökunnalle

*Hei kaikki hyvinvointi-iltaan (17.11.2015) ja
lauantai-koulutukseen (13.2.2016) osallistuneet!*



Olette tutustuneet nyt varhaiskasvatustyön erilaisiin näkökulmiin sekä itsestä huolehtimisen menetelmiin. Toivoisin vielä näin jälkeinpäin teitä palauttamaan mieleenne tuolloin käsittelemiämme asioita ja kokemuksia ja vastaamaan alla oleviin kysymyksiin muutamalla sanalla tai vaikka vain ranskalaisin viivoin. Kysymysten vastaukset tulevat vain minun tietooni ja tulen käyttämään niitä opinnäytetyössäni vain laadullisen analysoinnin pohjana. Kaikki kommentit ovat tärkeitä.

Minkälaisia asioita jäi päällimmäisenä mieleesi?

.....

.....

.....

Miten olet hyödyntänyt tai kokeillut menetelmiä koulutusten jälkeen?

.....

.....

.....

Miten voisit hyödyntää menetelmiä tulevaisuudessa?

.....

.....

Mitä muuta olisit toivonut koulutuksilta, mitä olisi voinut olla lisää, mitä vähemmän tai missä onnistuttiin? Sana on vapaa.

.....

.....

.....

Kiitos vastauksistasi ja avustasi opinnäytetyöni tekemiseen!

Annukka

